

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КУЛЬТУРНО-ОСВІТНІХ УСТАНОВ

Ю. В. Паннова, студентка 4 курсу,

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля,
кафедра практичної психології та соціальної роботи,
м. Северодонецьк

Управління розвитком персоналом є одним з найважливіших напрямків у стратегії сучасних культурно-освітніх установ, оскільки в сучасних умовах роль людини зростає, і до його здібностям, рівню знань і кваліфікації пред'являються все більш високі вимоги. Важливим елементом продуктивних сил є люди з їх рівнем освіти, досвіду і майстерності. У теорії менеджменту використовується значна кількість назв щодо людей, зайнятих на підприємстві: трудові ресурси, людський фактор, кадри, персонал.

Термін «кадри» в зарубіжних і вітчизняних джерелах часто ототожнюється лише з частиною працюючих - спеціалістами або робочими високої кваліфікації і стажем роботи на даному підприємстві.

Кадри - це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи в обраній сфері діяльності. Визначення «персонал» є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками: Для того щоб ефективно управляти персоналом і, більше того, оцінювати його ефективність, необхідно знати, що таке управління персоналом і які цілі цього процесу, а також визначити сутність категорії «управління персоналом».

У літературі можна зустріти приклади різного тлумачення поняття «управління персоналом» У різних джерелах можуть зустрічатися і інші назви: управління трудовими ресурсами, управління людським капіталом, кадровий менеджмент, менеджмент персоналу. Зупинимось на деяких визначеннях поняття «управління персоналом».

Управління персоналом - це підбір і розстановка працівників, навчання прогресивним прийомам роботи, оновлення знань, морально-психологічний вплив, вирішення конфліктних ситуацій в колективі з метою забезпечення складеної, ефективної роботи. [15, С.11]

Людина складає основу організації, її сутність і її основне багатство. Однак з позиції управління неможливо говорити про людину взагалі, так як, всі люди різні. Люди ведуть себе по-різному, у них різноманітне відношення до своєї справи, до організації, до своїх обов'язків; люди мають різноманітні потреби, їх мотиви до діяльності можуть суттєво відрізнятися. Тому менеджер повинен дуже багато знати про людей, з якими він працює, для того, щоб успішно керувати ними. Бо в кожній організації людина працює в середовищі колег, товаришів по роботі. Вона являється членом формальної або неформальної груп. І все це залишає слід або допомагаючи більш широко розкрити її потенціал, або приглушуючи людські здібності і бажання працювати з повною віддачею. Психологія управління – це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності: роль людського і психологічного фактору в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство і керівництво, процесі інтеграції та зміцнення відносин між його членами, психологічні механізми прийняття управлінських рішень, соціально-психологічні якості керівника. [15, С. 20–21]

В культурно-освітніх установах великої популярності набуває психологічна спрямованість, що має на меті створення у працівників власних інтересів і цілей. І тільки в процесі подальшого розвитку менеджменту керівники почали враховувати реальні інтереси, цілі та потреби працівника і через них впливати на його поведінку, використовуючи психологічні методи.

Психологічні методи відіграють дуже важливу роль в роботі з персоналом, так як вони направлені на конкретну особистість робітника або службовця і, як правило, суворо персоніфіковані і індивідуальні. Головною їх особливістю являється звернення до внутрішнього світу людини, його особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки з тим, щоб направити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних задач підприємства.

Психологічні методи управління – це способи впливу на психіку і настрої людей, які дозволяють з урахуванням дії психологічних законів регулювати взаємозв'язки робітників та керівників, членів колективу. [5, С. 43]

Мета психологічних методів управління – управління психологічною діяльністю особистості, регулювання її поведінки в

колективі та створення на цій основі оптимального морально-психологічного клімату, який сприяє активізації людського фактора та всебічного розвитку особистості. Відомо, що кожна особистість має різний ступінь здатності чи нездатності до того чи іншого виду діяльності. І завдання фахівців полягає в тім, щоб допомогти кожній людині вибрати для себе той вид праці, що найбільшою мірою відповідає його професійній здатності.

Якщо людина досягає бажаних результатів у праці, їй створені оптимальні умови для роботи, і вона не розчарована у своєму професійному виборі, то такий працівник психологічно і соціально стійкий для роботи в колективі. При вирішенні питання про те, якими якостями повинна володіти людина, що претендує на виконання тієї чи іншої діяльності, завжди виникає необхідність психологічного вивчення самої діяльності. Результатом такого психологічного, чи, по-іншому, професіографічного аналізу трудової діяльності повинна бути професіограма (професіограма – опис і обґрунтування системи вимог, поставлених певною діяльністю, спеціальністю чи професією до людини). [10, С. 183]

Визначення професійної придатності тієї чи іншої людини до певного виду діяльності можливе на основі вивчення вроджених індивідуально – типових ознак людини.

Індивідуально-типові й індивідуально-психологічні особливості утрудняють чи полегшують освоєння професії, досягнення високих результатів, визначають взаємини з людьми і становище в суспільстві. Вони ж викликають необхідність розмаїтості прийомів виховання і навчання, тому що неможливо скласти загальний для всіх перелік подій, життєвих чи виробничих ситуацій, вказати ступінь їхнього впливу на стан людини і необхідні при цьому заходи. [11, С. 93]

У процесі формування колективу культурно-освітніх установ необхідно враховувати: його розмір, співвідношення його членів за віком, статтю, кваліфікацією, типом темпераменту. Важливий також облік потреб, бажань, психологічної сумісності, системи взаємин.

Створення здорового психологічного клімату в колективі багато в чому залежить від культури і її стану у установі, особливо культури керівництва, ефективності виховної і педагогічної функції керівника, що залежить від психологічного такту.

Таким чином, розглянуте свідчить про наявність проблеми створення гарного, здорового психологічного клімату, розв'язання якої за допомогою визначених методів і на основі поставлених завдань дозволить підвищити ефективність діяльності фірми в умовах проблемних ситуацій. Психологічні методи управління – це способи впливу на психіку і настрій

людей, які дозволяють з урахуванням дії психологічних законів регулювати взаємозв'язки робітників та керівників, членів колективу.

Психологічні методи відіграють дуже важливу роль в роботі з персоналом, так як вони направлені на конкретну особистість робітника або службовця і, як правило, персоніфіковані і індивідуальні. Головною їх особливістю являється звернення до внутрішнього світу людини, його особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки з тим, щоб направити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних задач підприємства.

Мета цих методів управління – управління психологічною діяльністю особистості, регулювання її поведінки в колективі та створення на цій основі оптимального психологічного клімату, який сприяє активізації людського фактора та всебічного розвитку особистості.

Література

1. Конституція України. – К.: Юридична література, 1996. – 50 с.
2. Закон України, Про зайнятість населення» (від 1.03.1993 року) // Закони України, том 1, С. 252–268
3. Закон України, Про внесення змін до Закону України, Про зайнятість населення» // Закони України, том 13, стор. 305–316
4. Савельєва В.С. Психологія управління. – К.: Професіонал, 2005. - 440с.
5. Цимбалюк І.М. Психологія. – К.: Професіонал, 2006. - 520 с.
6. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування. – К.: Професіонал, 2004. - 360с.
7. Корольчук М. С. Психологія. – К.: Ельга НІКА Центр, 2005. – 560 с.
8. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 320 с.
9. Румянцева З.П., Саламатин Н.А., Акбердин Р.З. Менеджмент организации: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 1997. - 432 с.
10. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М., «Бизнес-школа» Интел-Синтез», 2000.-264 с.
11. Немцов В.Д. Соціально-психологічні питання менеджменту. – К.: ІСДО, 1993.
12. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник для вузов. - М.: Финстатинфом, 1997.-878 с.
13. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М., «Бизнес-школа» Интел-Синтез», 2000. – 264 с.
14. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие. – 2-е изд. – М.: Дело, 2000. – 272 с.
15. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. диск. – К.:КНЕУ, 2000. – 124 с.